

职工因旷工构成严重违纪,公司想将其除名,法院却不准

错把解除劳动合同写成终止,被判无效

劳动合同法第 39 条规定了用人单位可以解除劳动合同的情形,第 44 条规定了劳动合同终止的情形。在用工管理过程中,解除劳动合同与终止劳动合

同有何差别?错用会造成什么影响?

李仪娟(化名)未请假不上班构成旷工后,其所在公司本应依据劳动合同法第 39 条第 2 项规定解除其劳动合同,但在书面通知上写成了“终止”劳动

合同。

李仪娟认为,即使其严重违纪,也不符合劳动合同法第 44 条规定的劳动合同终止的情形,公司终止其劳动合同程序不合法、引用法律错误,应当予以

撤销。公司则表示,虽然其将“劳动合同解除通知书”写成“劳动合同终止通知书”,但该通知书的内容是明确无误的,不会引起误解,是合法有效的。

错把解除劳动合同写成终止劳动合同,会造成什么影响?法院该如何判?

近日,二审法院终审判决支持了李仪娟要求继续履行劳动合同的请求。



本版均资料图片

因旷工被终止劳动合同

李仪娟于 1996 年 9 月进入其所在公司工

作,先后担任行车工和门卫职务。2019 年 11

月 1 日,双方重新签订书面劳动合同,合同

期限至 2022 年 10 月 31 日。

2020 年 3 月 23 日,她因患强直性脊柱

炎两次住院治疗,休假至 2020 年 5 月 1 日。

2020 年 10 月 13 日,公司以李仪娟自

2020 年 5 月 2 日起未到公司报到,也未办理

请假手续为由,要求她到公司办理相关手续。

否则,从 5 月 2 日计算旷工时间,并按劳动

合同法相关条款进行处理。

2020 年 10 月 17 日,李仪娟回公司报

到,但以门岗上班时间太长,其身体状况不

能胜任为由要求重新安排岗位,因未获公司

批准,她未返岗上班。

2020 年 11 月 6 日,公司向李仪娟邮

寄送达《劳动合同终止通知书》,认为其自

2020 年 5 月 2 日至今未到公司报到,应当按

照旷工处理。根据劳动合同法第 39 条规定,

公司决定与其解除劳动合同,终止劳动关系。

2020 年 12 月 5 日,李仪娟申请劳动争

议仲裁。

庭审中,李仪娟称,其在工作达 27

年之久,从事的行车工作属于高空作业,

是特殊、有害工种。按照法律规定从事特殊、

有害工种的女性 45 周岁就可以退休。到

2020 年 10 月 5 日,她就 45 周岁了。

李仪娟称,她因工作劳累患病,公司将

她调到门卫室工作。与此同时,公司要求她

必须 24 小时上班,以致她有近一个月 24 小

时在岗。经此劳累,她病情加重,不得不住

院治疗。此后,她请休病假,公司以病假需

厂医批准为由,让她回家等结果。其间,她

多次请求安排工作,公司均未回应。

待李仪娟根据通知返回公司时,公司让

她写辞职报告,办离职手续。她拒绝辞职,

公司便向她下达了《劳动合同终止通知书》。

她认为,该通知书内容程序违法,且引用法

律错误,不符合法定的形式要件,依法应当

撤销。

经审理,仲裁裁决支持李仪娟继续履行

劳动合同的主张。

公司否认自身过错

公司不服劳动争议仲裁的裁决,向一审

法院提起诉讼。

公司表示,其与李仪娟解除劳动合同有

事实和法律依据,属于依法解除。对此,仲

裁机构在庭审中已经确认李仪娟存在旷工

的事实,公司也向李仪娟下达了通知书,还

出具了公司解除劳动合同的红头文件。因此,

公司解除与李仪娟的劳动合同有事实和法律

依据,且程序合法。

公司称,其向李仪娟下达的通知书载明,

公司因李仪娟旷工与其解除劳动合同,相

关事实和法律依据不会造成任何人的误解。

虽然该通知书将“劳动合同解除通知书”表

述为“劳动合同终止通知书”,但该通知书

的内容是明确无误的,该通知书明确地表述

了公司与李仪娟解除劳动合同的原因,与

李仪娟解除劳动合同适用的法律依据,并

要求李仪

娟在接到通知 10 日内到公司办理手续。这

样的表述根本不会引起任何人的错误理解,

更不会引起李仪娟的错误理解。该通知书

中表述上的瑕疵既非实体上的瑕疵,也非

程序上的瑕疵,更不能因此改变李仪娟旷

工的事实和公司据此与李仪娟解除劳动合

同的事实。

公司表示,既然仲裁机构认为李仪娟作

为普通劳动者而非法律专业人士,无法从

性质上辨别“终止”和“解除”的本质区

别,那么,对于李仪娟而言,她从该通知中

可以获得的信息就是:公司因李仪娟旷工,

依据劳动合同法第 39 条的规定,决定与其

解除劳动合同。该通知书中清楚地表述了

旷工的事实与适用的法律语句,根本无须

李仪娟辨别是“终止”还是“解除”。

综上,公司请求一审法院采信其主张,

驳回李仪娟的诉讼请求。

法院:终止、解除不能混用

一审法院认为,双方争议的焦点是李仪

娟是否构成旷工、对公司下达的“劳动合

同终止通知书”如何理解。

根据公司提交的李仪娟请假单显示,

2020 年 3 月 23 日至 5 月 1 日准许李仪娟

请假共计 40 天。李仪娟在 2020 年 5 月 2

日后未再向公司提交相应医疗机构的诊

断证明及需要休息的医嘱,也无证据证明

其履行请假手续。

公司认为李仪娟身体良好可以上班,且

门岗属于其可以适应的岗位。李仪娟未

按照公司通知及时到公司报到并履行上

班职责,结合公司提交的考勤记录,其行

为已构成旷工。因此,仲裁裁决认定李仪

娟的行为属于旷工并无不妥。

按照公司的主张,其以李仪娟旷工为由

解除劳动合同,但其向李仪娟下达“劳动

合同终止通知书”。对于这一错误,公司

在庭审中解释其本意是解除劳动合同,且

该通知书的内容也是解除,不会造成李仪

娟误解。

但法院认为,公司错将劳动合同解除通

知书发成劳动合同终止通知书,属于程序

错误,应当予以纠正。李仪娟作为普通劳

动者而非专业法律人士,无法从性质上辨

别“终止”和“解除”的本质区别,且该

两种形式分别由劳动合同法第 44 条和第

39 条规定,属于不同性质的不再履行劳

动合同的方式。因此,对于公司的上述理

由,不予支持。据此,判决公司与李仪娟

的劳动合同继续履行。

公司不服该判决提起上诉,二审法院

审理后判决驳回上诉,维持原判。

相关链接>>>

解除劳动合同和终止劳动合同有什么区别

- 1、**劳动合同解除与终止是否由当事人作出意思表示不同**
劳动合同终止则是指劳动合同订立后,因出现某种法定的事实,导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭,或导致双方劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。劳动合同终止主要是基于某种法定事实的出现,其一般不涉及用人单位与劳动者的意思表示,只要法定事实出现,一般情况下,都会导致双方劳动关系的消灭。
- 2、**劳动合同解除与劳动合同终止情形不同**
劳动合同解除情形根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定,劳动合同解除分为:意定解除(劳动合同法 36 条)、劳动者提前通知单方解除即劳动者主动辞职(37 条)、劳动者随时单方解除即被迫解除(38 条)、用人单位单方通知解除(39 条)、用人单位提前通知单方解除(40 条、41 条),前述各种解除的成就条件是不同的。
我国《劳动法》第 23 条只规定:“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。”但并没有对劳动合同终止的具体情形作出明确规定。而 2008 年 1 月 1 日实施的《劳动合同法》对劳动合同终止的具体情形作出了列举式的规定。该法第 44 条规定:有下列情形之一的,劳动合同终止:
(1) 劳动合同期满的;
(2) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;(3) 劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(4) 用人单位被依法宣告破产的;(5) 用人单位被吊销

营业执照、责令关闭、撤销或者用人单

位决定提前解散的;(6) 法律、行政法

规规定的其他情形。因此,当出现劳动

合同规定的上述事实之一时,劳动合

同即行终止。

- 3、**劳动合同解除与劳动合同终止是否需要履行法定程序不同**
劳动合同解除根据不同情形,需要履行不同的法律程序,如果未履行必要的法定程序,可能会导致劳动合同解除违法,从而不能出现当事人预想达到的解除效果,甚至事与愿违地要承担相应的损害赔偿赔偿责任。在劳动合同解除的诸多情形中,除了意定解除以及劳动者在人身受到威胁,被强迫劳动情形下解除劳动合同,不需要履行相应的法定程序外,其他均需履行相应的程序。
而对于劳动合同终止是否履行相应的法定程序,以及未履行法定程序的法律后果,我国《劳动法》和《劳动合同法》均没有做出明确规定,从而导致实践中对于劳动合同终止时用人单位是否需要履行提前通知义务,以及需要提前多长时间通知,各地掌握的尺度不尽一致,相对比较混乱。
